

ANALISIS MOTIVASI INTRINSIK MAHASISWA AKUNTANSI UNIVERSITAS SURABAYA TERHADAP PENGAMBILAN PUTUSAN BERKARIER DI KANTOR AKUNTAN PUBLIK *BIG FOUR* ATAU *NON-BIG FOUR*

Kevin Kurniawan
Jurusan Akuntansi / Universitas Surabaya
Kevinkurniawan35@yahoo.com

Abstract

The research conducted to discuss about intrinsic motivation analysis for Universitas Surabaya's students in career decision making in Big Four or non-Big Four public accounting firm. This research aims to unlock the mystery of whether the drive (the intrinsic motivation theory) can be applied or not to the decision making of student career in Big Four or non-Big Four public accounting firm. This research is expected to give benefit to the students as the main subject especially the accounting majors to have an insight about career decision in Big Four or non-Big Four public accountant firm. Research data, participant observation, and interview results that have been processed in a structured design, have produced a key to answer the mystery in this research. Using data from a viewpoint of the Big Four or non-Big Four public accounting firm' personnel, carries an outcome where the drive cannot be entirely applicable in career decision making but drive can be the basis for a person to establish himself in career decision making. In addition, the drive that becomes a shield can control a person to keep on track in a career decision that suits him/her.

Keywords: Drive, decision making, career, Big Four, non-Big Four

PENDAHULUAN

Mahasiswa yang telah menempuh jenjang akhir di masa perkuliahan akan memikirkan *next step* dimana terkadang terjadi dilema antara memilih pekerjaan atau melanjutkan perkuliahan. Banyak dari mahasiswa memikirkan untuk segera memilih untuk bekerja demi membalaskan budi kepada orangtua. Selama proses memilih untuk bekerja, mahasiswa akan menentukan karier yang cocok dengan bidang studinya serta pekerjaan yang sesuai dengan minat mahasiswa yang bersangkutan. Menurut hasil penelitian Handayani (2005) menyatakan bahwa pemilihan karier yang tepat akan berdasarkan pada suatu proses dari individu sebagai usaha mempersiapkan untuk berkariyer

Mahasiswa akuntansi memiliki banyak pilihan dalam pengambilan putusan berkariyer, dimana akuntan publik menjadi salah satu pilihan yang terbaik. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Yusoff, Y. (2011) yang menyatakan bahwa hanya akuntan publik sebagai pilihan karier terbaik bagi mahasiswa akuntansi dan banyak dari mahasiswa tidak mengetahui secara *detail* mengenai pekerjaan lain yang berhubungan dengan akuntansi. Menurut data kementerian keuangan Republik Indonesia, jumlah akuntan

publik yang tercatat hingga 15 Agustus 2014 adalah sebanyak 1.239 jumlah manusia yang tersebar di beberapa kantor akuntan publik (KAP) yang ada di Indonesia. Menurut Standar Profesi Akuntan Publik (IAI;2011) menyatakan bahwa dalam melakukan audit, seorang auditor harus memiliki keahlian dan struktur pengetahuan yang cukup, dengan demikian seorang mahasiswa yang ingin berkarya dalam bidang *auditing*, perlu mempersiapkan secara matang berbagai keahlian yang diperlukan.

Menurut sumber yang telah diolah, KAP sendiri dibedakan menjadi 2 jenis yaitu KAP *Big Four* yang terdiri dari PwC, EY, Deloitte, dan KPMG; serta KAP *non-Big Four*. Pengelompokan KAP tersebut berdasarkan *revenue* yang dapat dihasilkan dalam setahun serta menurut *firm size* dari setiap KAP tersebut dimana 4 ranking teratas selalu ditempati oleh 4 KAP yang selalu sama. Hal tersebut yang menyebabkan terjadinya pengelompokan jenis KAP menjadi KAP *Big Four*.

Leaders in A&A Ranked by revenue			Leaders in Tax Ranked by revenue			Leaders in MAS Ranked by revenue		
Top 7 firms	Rev. share (\$ mn)	Fee split	Top 7 firms	Rev. share (\$ mn)	Fee split	Top 7 firms	Rev. share (\$ mn)	Fee split
1. PwC	5,002.00	41	1. PwC	3,416.00	28	1. Deloitte	7,750.56	48
2. Deloitte	4,682.63	29	2. Ernst & Young	3,133.20	28	2. PwC	3,782.00	31
3. Ernst & Young	3,916.50	35	3. Deloitte	2,906.46	18	3. Ernst & Young	3,357.00	30
4. KPMG	2,681.00	34	4. KPMG	2,118.00	27	4. KPMG	3,091.00	39
5. RSM US	642.80	39	5. RSM US	603.04	37	5. Grant Thornton	528.89	34
6. Grant Thornton	606.67	39	6. Grant Thornton	420.00	27	6. RSM US	372.94	23
7. BDO USA	546.00	52	7. BDO USA	336.00	32	7. BDO USA	168.00	16
Firms over \$100 mn			Firms over \$100 mn			Firms over \$100 mn		
1. CohnReznick	332.20	55	1. CBIZ/MHM	215.95	35	1. Crowe Horwath	339.11	47
2. CliftonLarsonAllen	253.50	39	2. CliftonLarsonAllen	208.00	32	2. Plante Moran	163.05	35
3. CBIZ/MHM	246.80	40	3. Moss Adams	176.49	37	3. CBIZ/MHM	154.25	25
4. BKD	238.32	48	4. Crowe Horwath	173.16	24	4. Dixon Hughes Goodman	126.14	34
5. Moss Adams	214.65	45	5. CohnReznick	169.12	28	5. Baker Tilly Virchow Krause	105.18	22
Firms under \$100 mn			Firms under \$100 mn			Firms under \$100 mn		
1. Anchin	43.12	44	1. Frank, Rimerman + Co.	46.44	62	1. FGMK	50.05	55
2. Friedman	42.00	50	2. MBAF	43.24	46	2. Horne	39.35	49
3. EKS&H	40.89	43	3. Anchin	42.14	43	3. Blue & Co.	35.38	50
4. BlumShapiro	40.71	56	4. Weaver	40.89	43	4. SC&H Group Inc.	24.34	56
5. RubinBrown	34.55	44	5. Burr Pilger Mayer	39.93	51	5. BerryDunn	20.43	39

Gambar 1.1. Ranking penyedia jasa akuntan pada tahun 2016

Sumber: *Accounting Today*

Perjalanan menuju kesuksesan dalam profesi *auditing* dimulai dari memilih jenis KAP yang nantinya akan menjadi tempat berkarya bagi mahasiswa. Mahasiswa seringkali dihadapi oleh berbagai dilema dalam memilih antara KAP *Big Four* dengan KAP *non-Big Four*. Dilema yang terjadi dikarenakan setiap dari mahasiswa tentunya menginginkan “ladang bertani” yang lebih subur; tetapi perlu mengingat bahwa ladang yang lebih subur akan lebih susah digapai. Dopuch dan Simunic (1980) menyatakan bahwa semakin besar *firm size* dari sebuah KAP maka hasil audit yang dihasilkan akan semakin berkualitas dikarenakan mereka (KAP *Big Four*) harus melindungi/menjaga nama baik dari kantor mereka. Dengan demikian,

tidak heran apabila penyeleksian sumber daya manusia KAP *Big Four* cenderung lebih sulit (menurut sumber yang telah diolah).

KAP *Big Four* memang dianggap lebih superior dibandingkan dari KAP *non-Big Four*, dimana berbagai mahasiswa memiliki kecenderungan untuk mengejar KAP *Big Four*. Bagley (2012) menyatakan terdapat berbagai faktor yang memengaruhi pandangan untuk bekerja di KAP *Big Four* adalah kebanggaan dan kompensasi atau gaji. Hal tersebut sesuai dengan minat mahasiswa dalam memutuskan untuk bekerja yaitu untuk mencari uang dalam jumlah banyak.

Penelitian sebelumnya dari Pamungkas (2017) yang didukung dari penelitian DeAngelo (1981) menyatakan bahwa KAP *Big Four* diyakini memiliki kualitas audit yang lebih baik dikarenakan memiliki kualitas sumber daya manusia yang lebih baik. Menurut DeAngelo (1981), dengan ukuran yang lebih besar maka KAP *Big Four* lebih dapat menggelontorkan dananya untuk berbagai pelatihan (*training*), perkembangan (*development*), hingga pengimplementasian (*implementation*) “kompetensi” akuntansi terhadap sumber daya manusianya. Menurut Lawrence, Alastair & Minutti-Meza (2010) menyatakan bahwa *Big Four* menyediakan kualitas audit yang lebih superior dimana tenaga ahli atau *professional* dapat menerapkan *standardized audit methodologies* serta *appropriate review* yang jauh lebih baik dari KAP *non-Big Four*.

KAP *non-Big Four* menjadi substitusi pilihan bagi mahasiswa, dimana berdasarkan penelitian Pratiwi (2010) dan Pardede (2010) menyatakan bahwa tidak ada perbedaan mutlak antara kualitas audit antara KAP *non-Big Four* dan *Big Four* yang ada di Indonesia. Banyak dari mahasiswa yang telah kehilangan semangat, memilih untuk mendaftar ke KAP *non-Big Four* dikarenakan banyak mahasiswa menganggap bahwa (menurut sumber yang telah diolah) KAP *non-Big Four* lebih mudah untuk diraih dibandingkan KAP *Big Four*.

KAP *non-Big Four* merupakan sebutan lain untuk kantor akuntan publik yang tidak masuk ke 4 ranking teratas berdasarkan tingkat *revenue* dan *firm-size*. KAP *non-Big Four* terbagi menjadi dua pilar besar yaitu KAP *second-tier* dan KAP *local*. Menurut sumber yang telah diolah, dengan ukuran yang lebih kecil dibandingkan KAP *Big Four*, maka KAP *non-Big Four* dapat memiliki kualitas sumber daya manusia yang “kurang” *professional* dibandingkan KAP *Big Four*. Tetapi, pernyataan tersebut dibantah dengan adanya penelitian dari Lawrence, Alastair & Minutti-Meza (2010) yang menyatakan bahwa KAP *non-Big Four*

dan KAP *Big Four* bersama-sama tunduk pada peraturan yang sama dan memiliki acuan yang sama dimana tingkat attestasi keduanya dapat berbeda.

Louis (2005) menyatakan bahwa KAP *non-Big Four* memiliki tingkat pengetahuan *local market* yang lebih superior serta memiliki hubungan relasi yang lebih baik dengan *client* mereka. Dengan kata lain, KAP *non-Big Four* akan jauh lebih baik mendeteksi adanya *local irregularities* serta dapat mengacu pada *standard* ataupun regulasi pada lokasi dimana *client* beroperasi. Dengan demikian, tidak ada bukti atau penjelasan mutlak yang menyatakan bahwa KAP *Big Four* jauh lebih baik dibandingkan KAP *non-Big Four*.

Pengambilan putusan berkarier dalam memilih KAP *Big Four* ataupun KAP *Non-Big Four* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor ekstrinsik melainkan terdapat juga faktor intrinsik. Layaknya seseorang yang berlari untuk piala dunia, piala dunia merupakan sesuatu yang dinamakan faktor ekstrinsik, keliatan (*tangible*) serta sangat bersinar sehingga setiap orang ingin memilikinya. Tetapi apabila melihat dasar seseorang berlari, sebenarnya dia berlari bukan demi terkenal ataupun mengejar piala dunia, tetapi karena keinginan dari dalam mereka sendiri untuk berlari. Ilustrasi tersebut didukung oleh pernyataan menurut penelitian yang telah diadakan oleh (Linden, 1987; Horowitz & Riley, 1990; Felton, Buhr, & Northey, 1994), diolah, menyatakan bahwa dalam memutuskan suatu putusan berkarier bagi mahasiswa akuntansi, terdapat suatu faktor terpenting dimana faktor tersebut merupakan *intrinsic motivation*.

Banyak teori mengenai motivasi telah dipaparkan oleh beberapa ahli sebelum abad 21. Tetapi layaknya seperti teknologi, ilmu akan terus berkembang sehingga semakin sesuai atau bahkan mendekati realita kehidupan bisnis sekarang. Pink merupakan seorang motivator yang membawa banyak perubahan terhadap teori motivasi. Pink (2009) memaparkan tiga faktor sebagai dasar dalam teori motivasi intrinsik yaitu *mastery* atau penguasaan keahlian, *autonomy* atau kemandirian, dan *purpose* atau tujuan yang bermakna. Ketiganya harus dimiliki oleh seseorang yang ingin bekerja dengan semangat konstan dan motivasi tinggi sehingga dalam memilih putusan berkarier, sesuai dengan tujuan dari kehidupan mereka.

Penelitian diadakan di suatu Universitas di Surabaya, yaitu Universitas Surabaya dimana berbagai mahasiswa jurusan akuntansi telah bersiap-siap untuk memutuskan putusan mereka untuk berkarier di bidang *auditing* khususnya dalam memilih kantor akuntan publik apa yang mereka akan tuju. Penelitian akan dilakukan guna untuk melihat apakah

perkembangan teori paling baru mengenai yaitu teori yang dikemukakan oleh Pink (2009) sesuai apa tidak terhadap pengambilan putusan berkarier khususnya dalam memilih berkarya di kantor akuntan publik *Big Four* atau *non-Big Four*. Penelitian akan berfokus pada menganalisis motivasi intrinsik mahasiswa akuntansi Universitas Surabaya di dalam pengambilan putusan berkarier akuntan publik *Big Four* atau *non-Big Four*.

TELAAH TEORETIS

Autonomy atau kemandirian diberikan sebuah badan usaha kepada para karyawannya dalam bentuk kebijakan yang fleksibel. Prosedur kerja yang tidak terlalu mengekang dan memberikan kebebasan memilih apa yang harus dikerjakan, dengan siapa mengerjakan hal tersebut, dimana mengerjakan hal tersebut dan bagaimana mengerjakan hal tersebut secara tidak langsung akan memberikan pola pikir kepada seseorang untuk berinovasi dan berkembang.

Perasaan tertekan dan mengekang karena tidak memiliki kendali yang baik secara tidak langsung akan menjadi sebuah demotivasi bagi seseorang. Sebaliknya, pemberian wewenang dan kontrol akan meningkatkan motivasi secara intrinsik. Pembatasan yang ketat dan larangan-larangan justru akan menimbulkan perlawanan dan membuat pekerjaan menjadi tidak produktif. Solusi yang kreatif dan inovasi untuk bekerja secara lebih efektif serta efisien akan didapatkan dengan kemandirian pekerja yang diberikan kebebasan yang bertanggung jawab. Dengan demikian, seseorang akan dapat terus meningkatkan kemampuannya dan mencapai *goal* atau kinerja yang jauh lebih baik.

Peningkatan kemampuan dan keahlian dinamakan sebagai *mastery*. Seorang individu yang berfokus pada penguasaan keahlian (*mastery*) daripada imbalan akan lebih bersemangat dalam pekerjaannya. Fokus pada perbaikan diri dan pengembangan berbagai keahlian ini akan membuat motivasi seseorang tetap tinggi dalam jangka waktu panjang. Penguasaan keahlian atau *mastery* adalah salah satu faktor motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri atau dengan kata lain motivasi intrinsik.

Mastery atau penguasaan keahlian dapat diartikan bahwa seseorang diberikan peluang untuk mengembangkan dirinya. Pekerjaan yang diberikan harus cukup menantang namun tidak terlalu mustahil dimana tugas-tugas yang terlalu mudah akan menciptakan kebosanan dan tidak membuat keahlian seseorang meningkat. Sedangkan tugas-tugas yang sedikit lebih sulit akan memacu pengembangan keahlian dan memicu suatu kondisi yang

disebut *flow*. *Mastery* didapatkan dengan *mindset* yang tidak kaku dan selalu menginginkan adanya perkembangan dan memiliki paradigma berpikir yang berkembang dan menginginkan adanya kemajuan. Penguasaan keahlian atau *mastery* secara faktual diperoleh dengan berlatih.

Individu yang memiliki *purpose* atau tujuan yang bermakna bagi dirinya akan secara otomatis termotivasi. *Purpose* memberikan arti penting dalam suatu aktivitas menjadi layak diperjuangkan. Semangat juang inilah yang akan memotivasi seseorang dalam bekerja. *Purpose* dimaknai oleh Pink (2009) merupakan suatu bahan bakar utama dalam mengobarkan api motivasi atau cikal bakal munculnya motivasi dalam diri seseorang.

METODE

Proses penelitian kualitatif yang dilakukan dimulai dari pemahaman terlebih dahulu dasar-dasar serta berbagai konsep pemikiran yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan buku dari Pink (2009). Penelitian yang dilakukan selain mengacu pada Pink (2009), dilakukan juga berbagai metode-metode untuk *men-support* analisis dari penelitian yang dilakukan. Metode-metode yang digunakan dalam keseluruhan proses penelitian adalah analisis dokumen, observasi, dan wawancara. Analisis dokumen yang dilakukan selama proses penelitian dengan menggunakan berbagai jurnal maupun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Wawancara akan dilakukan kepada subjek penelitian yaitu mahasiswa jurusan akuntansi pada Universitas Surabaya. Observasi akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan observasi partisipan dimana penelitian yang dilakukan diteliti oleh seseorang yang merupakan mahasiswa dan juga seseorang yang berkarier di *non-Big Four*.

HASIL

Faktor Pengambilan Putusan Berkarier di *Big Four* atau *non-Big Four*

Berbagai faktor secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi mahasiswa di dalam pengambilan putusan berkarier khususnya di dalam memilih untuk hendak melanjutkan karier mahasiswa di kantor *Big Four* ataupun *non-Big Four*. Salah satu dari faktor tersebut yaitu *Work freedom* dimana adanya keinginan dari mahasiswa untuk memilih berkarier di sebuah *path* yang cocok dengan minat atau *passionnya*. Apabila mahasiswa tersebut memilih *Big Four* sebagai tempat tujuan berkarya, maka bagi mahasiswa yang memiliki *passion* terhadap bidang tertentu, maka pilihan tersebut adalah pilihan yang tepat. Sebaliknya, apabila

seseorang ingin bebas menentukan bekarya di bidang akuntansi apapun itu, maka kantor *non-Big Four* merupakan pilihan yang tepat.

Bekerja merupakan tujuan dasar seseorang di dalam kehidupan. Layaknya sebuah tangga, maka seseorang ingin menempuh sebuah jenjang karier setinggi-tingginya. Banyak dari mahasiswa mencari sebuah batu loncatan atau yang dinamakan *stepping stone* agar para mahasiswa dapat menempuh sebuah karier idaman yang ingin ditempuh. Apabila seseorang ingin memiliki batu loncatan yang terjamin, maka *Big Four* merupakan pilihan yang tepat. Tetapi, tidak selamanya batu loncatan yang terjamin, selalu menjamin masa depan. Seseorang tetap perlu berusaha dan memiliki banyak pengetahuan serta pengalaman untuk menyelesaikan berbagai kasus-kasus yang ada dimana kantor *non-Big Four* merupakan sebuah wadah yang cocok bagi seseorang untuk mengasah dirinya untuk menjadi seorang peserta kerja yang layak di kemudian harinya.

Seorang yang ingin bekerja tidak lain ingin menempuh sebuah kebutuhan dasar manusia yaitu pangan, papan, dan sandang. Layaknya seorang petani, maka petani tersebut akan memilih ladang yang dinilai subur untuk menanam bibitnya. Begitu juga dengan mahasiswa di dalam menentukan kariernya. Apabila dilihat dari *firm size* serta kualitas badan usaha, *Big Four* memang telah terjamin dari segi pemberian balas jasa *financial* serta fasilitas lainnya. Di lain sisi, kantor *non-Big Four* memang tidak dapat memberikan sebanyak apa yang diberikan oleh kantor *Big Four*, tetapi apa yang diberikan oleh *non-Big Four* jauh lebih berharga serta tidak terlihat (*intangible*) yaitu pengetahuan.

Berbagai faktor lain juga memengaruhi pola pikir mahasiswa untuk memilih antara *Big Four* maupun *non-Big Four*. Berbagai mahasiswa memikirkan adanya faktor jarak serta kenalan yang menjadi bahan pertimbangan pengambilan putusan berkarier. Dikarenakan fokus dalam penelitian merupakan kantor akuntan publik, maka banyak dari mahasiswa mempermasalahkan faktor *workload* sebagai salah satu bahan pertimbangan di dalam memilih *Big Four* maupun *non-Big Four*.

Seorang yang hendak melakukan apapun lebih baik didasari dengan adanya persiapan yang matang atau siap. Layaknya seseorang ingin menanam sebuah bibit, maka berbagai keperluan akan disiapkan terlebih dahulu, seperti mempersiapkan bibit terlebih dahulu; atau bahkan ada yang belajar terlebih dahulu mengenai bibit yang hendak ditanam.

Hal tersebut dilakukan supaya di dalam menentukan ingin mengerjakan apa, seseorang telah paham mengenai situasi yang hendak dikerjakan.

Sebuah proses persiapan yang dilakukan mahasiswa di dalam mempersiapkan jenjang kariernya menjadi salah satu fokus dalam penelitian yang dilakukan. Banyak dari mahasiswa telah mempersiapkan apa yang hendak menjadi kariernya jauh sebelum menempuh jenjang perkuliahan. Tetapi, tidak sedikit dari mahasiswa yang baru mengerti apa yang menjadi tujuan akhir dari jurusan yang telah ditempuh. Para mahasiswa selama mempelajari program studi akuntansi yang diambil, telah diberi pengetahuan serta dibagikan berbagai pengalaman dari “mereka” yang telah berprofesi sehingga para mahasiswa mendapatkan pengetahuan mengenai jenjang karier yang akan ditempuh. Pada akhirnya, setiap mahasiswa akan mempersiapkan berbagai hal seperti mengikuti brevet atau pelatihan lainnya agar dapat menempuh jenjang karier akuntansi yaitu menempuh ke *Big Four* ataupun *non-Big Four* pada saat hendak mendekati kelulusan.

Implikasi *drive* di dalam pengambilan putusan berkarier

Secara garis besar penelitian yang sedang dilakukan ingin mengetahui apakah *drive* sebagai teori motivasi yang terbaru dan cocok untuk mengatasi permasalahan motivasi di era modern ini; dapat diterapkan di dalam pengambilan putusan berkarier. Permasalahan mengenai motivasi pada dasarnya mengenai adanya hal yang memengaruhi kemauan atau dasar-dasar seseorang di dalam mencapai sebuah *goal* atau tujuan. Pengambilan putusan berkarier memiliki kata inti yaitu pengambilan putusan. Pengambilan putusan memiliki tujuan dasar untuk mencapai sebuah *goal* atau sebuah putusan dimana terdapat keterkaitan antara faktor-faktor yang memengaruhi seseorang yang dinamakan sebagai *drive* (dorongan) dengan proses pengambilan putusan.

Pink sebagai tokoh yang mengemukakan *drive* memaparkan *drive* menjadi 3 bagian yaitu *autonomy*, *mastery* dan *purpose*. Seperti pengambilan putusan pada umumnya, pengambilan putusan berkarier juga dipengaruhi oleh berbagai faktor baik itu ekstrinsik maupun intrinsik. Dikarenakan 3 dasar teori ini masih berupa teori yang mentah serta fokus di pada penelitian hanya menggunakan teori motivasi berbasis *drive*, maka pembahasan yang ada akan mengemukakan jawaban apakah ilmu motivasi *drive* tersebut dapat diimpikasikan ke dalam pengambilan putusan berkarier.

Autonomy merupakan bagian dari *drive* yang menjadi acuan di dalam penelitian yang dilakukan dimana penelitian yang dilakukan hendak menemukan terpenuhi atau tidaknya teori dasar *drive* di dalam *career decision making* di dalam memilih KAP *Big Four* ataupun KAP *non-Big Four*. *Autonomy* sendiri dibagi menjadi 4 pembahasan besar yaitu ^{1.} *The task*, ^{2.} *The art of time*, ^{3.} *The technique*, dan ^{4.} *The team*.

Mastery merupakan salah satu bagian kaki terpenting di dalam *tripod drive*. Peran atau penggapain *mastery* hanya terjadi apabila seseorang memiliki sebuah keinginan tertentu untuk menjelajahi ilmu atau penggapain tertentu dimana pada penelitian yang dilakukan mengenai pengambilan putusan berkarier di kantor *Big Four* ataupun kantor *non-Big4*. *Mastery* secara langsung bergantung dengan sebuah *flow* atau sebuah kondisi dimana seseorang mengalami kondisi dapat mengerjakan apapun tanpa ada halangan apapun. Kondisi yang mendukung ternyata tidak cukup untuk menjadi pondasi terbentuknya pilar *mastery* dimana *mastery* ditentukan oleh tiga pilar penting yang lain yaitu ^{1.} *Mastery is a mindset*, ^{2.} *Mastery is pain*, ^{3.} *Mastery is an asymptote*.

Purpose dapat diartikan sebagai sebuah kompas kehidupan seseorang atau alasan mengenai seseorang menjalankan sesuatu. Layaknya dalam bekerja, seseorang tentu memilih untuk bekerja sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai seseorang. Berbagai faktor yang memengaruhi seseorang di dalam melakukan pengambilan putusan berkarier selama hal tersebut merupakan berasal dari dalam diri manusia atau bukan datang dari luar termasuk di dalam *purpose path*. Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa *purpose* merupakan sumber utama atau penggerak utama seseorang melakukan sesuatu dimana Pink membagi *purpose* menjadi tiga pembahasan utama berdasarkan roda badan usaha yaitu *goals*, *words*, dan *policies*.

Dalam mempersiapkan untuk melakukan pengambilan putusan berkarier di *Big Four* maupun di *non-Big Four* maka disarankan agar seseorang memiliki *passion* (*choose your path*) terlebih dahulu mengenai jalur akuntansi. Setelah menemukan adanya *passion* dan telah menentukan bahwa akuntansi merupakan pilihan yang akan dipilih; maka tahap selanjutnya adalah membangun dirimu agar dapat meraih apa yang dimimpikan (*build your character*). Mengetahui apa saja hal-hal (*gather the information*) yang perlu diketahui mengenai akuntan publik; baik dari buku literatur maupun dari pengalaman yang dibagikan seseorang merupakan langkah selanjutnya.

Hanya mengetahui saja tidak akan cukup apabila tidak ada *action* seseorang untuk mendedikasi dirinya (*dedicate yourself*) untuk mendapatkan apa yang dicita-citakan darinya. Setelah adanya dedikasi yang kuat untuk mendapatkan tujuan yang hendak dicapai, seseorang akan merasa bahwa hal yang dilakukan adalah sesuatu yang susah, sehingga perlu adanya mental yang kuat yang dapat untuk tetap bertahan pada tujuan/*aim* yang dituju (*steady your arms*). Kelima tahap tersebut akan kelak membuahkan sebuah hasil dimana nanti apa yang diharapkan telah menjadi sebuah bentuk nyata yang dapat digapai (*shape what you believe*). Tahap terakhir merupakan kunci utama untuk tetap mempertahankan bahwa apa yang telah diputuskan tetap berjalan terus menerus atau tidak mudah goyah yaitu (*stand by your decision until the end*).

Berkarier bukanlah sebuah pekerjaan yang berjalan sehari dan selesai melainkan sebuah aktivitas yang dilakukan dengan jangka waktu lama dan dari sanalah hidup seseorang dimulai. *Drive* merupakan kata kunci utama untuk menjawab mengapa *drive* begitu penting di dalam pengambilan putusan berkarier. Mengacu terhadap berbagai temuan dan analisis di dalam penelitian yang dilakukan, ternyata terdapat berbagai hal yang dapat memengaruhi seseorang di dalam pengambilan putusan berkarier. Apabila tidak ada sebuah tameng yang kuat untuk melindungimu yang dinamakan sebagai *purpose* maka seseorang hanya melakukan sesuatu *base on* apa yang keliatan (hadiah, uang, benda-benda, penghargaan, dan *external reward* lainnya) dan tidak sesuai dengan kata hatinya. Seseorang akan sangat cepat berubah pikiran dan menyebabkan dirinya menjadi *unstable* untuk menciptakan sebuah putusan. Sebuah karier dipilih yang sesuai dengan kebutuhan bukan sesuai keinginan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan di lapangan yang telah disimpulkan dan apabila diimplikasi teori *drive* yaitu *autonomy*, *mastery*, dan *purpose* maka ada beberapa pilar dari *drive* yang terpenuhi dan ada juga yang tidak terpenuhi di dalam melakukan pengambilan putusan berkarier di *Big Four* maupun *non-Big Four*. *Autonomy* dibagi menjadi 4 pembahasan besar yaitu ^{1.} *The task*, ^{2.} *The art of time*, ^{3.} *The technique*, dan ^{4.} *The team*. Hanya *the task* dan *the art of time* yang terpenuhi untuk diterapkan di dalam pengambilan putusan berkarier. *Mastery* ditentukan oleh tiga pilar penting yaitu ^{1.} *Mastery is a mindset*, ^{2.} *Mastery is pain*, ^{3.} *Mastery is an asymptote* dimana ketiganya terpenuhi untuk diterapkan di dalam pengambilan putusan berkarier. Yang terakhir adalah *purpose* yang dibagi menjadi tiga

pembahasan utama berdasarkan roda badan usaha yaitu *goals*, *words*, dan *policies*. Hanya *goals* saja yang terpenuhi untuk diterapkan di dalam pengambilan putusan berkarier.

Drive juga dipergunakan di dalam mempersiapkan untuk melakukan pengambilan putusan berkarier di *Big Four* maupun di *non-Big Four*. Pertama disarankan agar seseorang memiliki *passion* terlebih dahulu mengenai jalur akuntansi. Setelah menemukan adanya *passion* dan telah menentukan bahwa akuntansi merupakan pilihan yang akan dipilih; maka tahap selanjutnya adalah membangun dirimu agar dapat meraih apa yang dimimpikan. Mengetahui apa saja hal-hal yang perlu diketahui mengenai akuntan publik; baik dari buku literatur maupun dari pengalaman yang dibagikan seseorang merupakan langkah selanjutnya.

Hanya mengetahui saja tidak akan cukup apabila tidak ada *action* seseorang untuk mendedikasikan dirinya untuk mendapatkan apa yang dicita-citakan darinya. Setelah adanya dedikasi yang kuat untuk mendapatkan tujuan yang hendak dicapai, seseorang akan merasa bahwa hal yang dilakukan adalah sesuatu yang susah, sehingga perlu adanya mental yang kuat yang dapat untuk tetap bertahan pada tujuan/*aim* yang dituju. Kelima tahap tersebut akan kelak membuahkan sebuah hasil dimana nanti apa yang diharapkan telah menjadi sebuah bentuk nyata yang dapat digapai. Tahap terakhir merupakan kunci utama untuk tetap mempertahankan bahwa apa yang telah “anda” putuskan tetap berjalan terus menerus atau tidak mudah goyah yaitu *stand by your decision until the end*.

Perlu diketahui bahwa *drive* bukanlah sebuah teori motivasi satu-satunya yang ada, dengan demikian dikemukakan sebuah alasan mengapa memilih *drive* dan bukan teori lain di dalam melakukan pengambilan putusan berkarier. Berkarier bukanlah sebuah pekerjaan yang berjalan sehari dan selesai melainkan sebuah aktivitas yang dilakukan dengan jangka waktu lama dan dari sanalah hidup seseorang dimulai. Mengacu terhadap berbagai temuan dan analisis di dalam penelitian yang dilakukan, ternyata terdapat berbagai hal yang dapat memengaruhi seseorang di dalam pengambilan putusan berkarier. Apabila tidak ada sebuah tameng yang kuat untuk melindungimu yang dinamakan sebagai *purpose* maka seseorang hanya melakukan sesuatu *base on* apa yang keliatan (hadiah, uang, benda-benda, penghargaan, dan *external reward* lainnya) dan tidak sesuai dengan kata hatinya. Seseorang akan sangat cepat berubah pikiran dan menyebabkan dirinya menjadi *unstable* untuk menciptakan sebuah putusan. Pilihlah sebuah karier yang sesuai kebutuhanmu bukan sesuai keinginanmu.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagley P.L., Dalton D., & Ortegón M. (2012). The Factors that Affect Accountants' Decisions to Seek Careers with Big 4 versus Non-Big Four Accounting Firms. *American Accounting Association: Accounting Horizon*. Volume 2, No.2; 239-264.
- DeAngelo. (1981). Auditor Size And Audit Quality. *Journal of Accounting and Economics*. University of Pennsylvania, Philadelphia, PA 19104, USA.
- Dopuch, N., and D. Simunic. (1980). The nature of competition in the auditing profession: a descriptive and normative view. In *Regulation and the Accounting Profession*, 34, (2): edited by J. Buckley and F. Weston, 283–289. Belmont, CA: *Lifetime Learning Publications*.
- Felton, S., Buhr, N., & Northey, M. (1994). Factors Influencing the Business Student's Choice of a Career in Chartered Accountancy. *Issues in Accounting Education*, 9(1), 131.
- Handayani, Vidiana. (2005). Pengaruh Persepsi Mahasiswa Akuntansi Mengenai Lingkungan Kerja Auditor Terhadap Pilihan Karirnya Sebagai Auditor. Tidak Diterbitkan. Skripsi. Bandung: Fakultas Ekonomi Universitas Widyatama.
- Horowitz, K., & Riley, T. (1990). How Do Accounting Students See US. Accountancy, September, 75-77.
- Ikatan Akuntansi Indonesia. (2011). Standar Profesi Akuntan Publik. Jakarta: Salemba Empat.
- Lawrence, Alastair & Minutti-Meza, Miguel & Zhang, Ping. (2010). Can Big Four Versus Non-Big Four Differences in Audit-Quality Proxies Be Attributed to Client Characteristics?. *The Accounting Review*. Vol. 86, No. 1. American Accounting Association
- Linden, Y. V. D. (1987). An Investigation into Students' Motivations for Selecting Accounting As a Career. Massey University Mello.
- Louis, H. (2005). Acquirers' abnormal returns and the non-Big 4 auditor clientele effect. *Journal of Accounting and Economics*, 40 (1-3), 75-99.
- Pamungkas, Vita Putri. (2017). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Empiris pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Boyolali). Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pardede, E.B. (2010). Analisis Faktor-faktor yang Memengaruhi Kualitas Audit: Studi Empiris Badan usaha Manufaktur 2005-2008. Skripsi, Universitas Indonesia.
- Pratiwi, S.S. (2010). Pengaruh Auditor Big Four dan Audit Tenure Terhadap Kualitas Audit. Skripsi. Universitas Indonesia.
- Pink, Daniel H. (2009). *Drive: The Suprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Hardcover. United States
- Yusoff, Y., Omar, A. Z., Awang, Y., Yusoff, R., & Jusoff, J. (2011). Does knowledge of professional accounting influence career choice? *World Applied Sciences Journal*, 12, 57-60.